

JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang
ISSN: 2443-2164 dan E-ISSN 2621-2358; <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI

Imron

Alumni Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang

Suhardi

STIE Pertiba Pangkalpinang

ABSTRACT

This study aims to examine the leadership style, teamwork, organizational culture on work performance and its impact on employee performance in the Culture and Tourism Office of the Bangka Belitung Islands Province. The method in this study uses survey methods and questionnaires to all respondents totaling 58 respondents. This study uses quantitative analysis of primary data from field surveys. The results of the study concluded that there was a variable influence of leadership style, teamwork and organizational culture on employee work performance. Future research is expected to add other independent variables and add dimensions of each variable in order to increase deeper knowledge. The results of this study can be used as a reference for researchers who will investigate further. And it is also expected to carry out assessments in a deeper and broader scope.

Keywords: Leadership Style, Team Cooperation, Organizational Culture, Job Performance, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti sekarang ini menuntut lembaga-lembaga, baik itu organisasi ataupun instansi agar lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Persaingan antar lembaga yang semakin pesat, dapat mendorong suatu organisasi dalam melakukan perbaikan-perbaikan terhadap sistem pengelolaannya. Dalam proses membentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan, maka organisasi ataupun instansi harus mampu mengolah dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Sektor pariwisata merupakan sektor untuk menunjang ekonomi dalam suatu daerah, hal ini telah ditetapkan di UU No. 10 Tahun 2009 bahwa kepariwisataan berfungsi memenuhi kenutuhan jasmani, rohani dan intelektual setiap wisatawan dengan reaksi dan perjalanan serta meningkatkan pendapatan negara untuk mewujudkan kesejahteraan. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengembangkan sektor pariwisatanya dengan melalui berbagai objek wisata maupun budayanya sangat menarik untuk dkembangkan, seperti wisata alam, sejarah, seni dan budaya, serta wisata lainnya yang tersebar di berbagai tempat di Bangka Belitung yang bertujuan untuk menarik minat para wisatawan agar berkunjung ke Bangka Belitung.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana gaya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya juga dapat berdampak terhadap kinerja yang dicapai oleh para pegawainya. Karena seorang pemimpin yang baik akan mampu mebuat para keryawannya akan semakin

termotivasi sehingga para karyawan pun akan menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi sangat berpengaruh untuk kinerja para karyawan dalam suatu organisasi. Karena karyawan adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau instansi. Dapat dikatakan karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja ataupun prestasi yang dihasilkan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi ataupun instansi sangat dipengaruhi oleh pimpinannya. Karena seorang pemimpin dapat memotivasi para pegawainya agar merasa nyaman melakukan suatu pekerjaan, sebaliknya jika para pegawai merasa pemimpinnya kurang baik maka kinerja yang dihasilkan para pegawai juga cenderung menurun. Tidak hanya soal pemimpin, kinerja para pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kerja sama tim dan budaya organisasi yang ada di lingkungan tempat ia bekerja.

Pencapaian suatu target atau tujuan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan karyawannya. Karena untuk mendapatkan hasil yang optimal, para pegawai harus bekerja semaksimal mungkin. Disinilah peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, karena seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin para karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik guna mencapai target yang tujuan dari suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif juga sangat ditentukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam membaca situasi yang dihadapi serta dapat mengambil keputusan yang tepat guna membantu tugas para karyawannya.

Kerjasama tim merupakan bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang anata satu dengan yang lain pmemiliki peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana menurut pendapat Poernomo (2006) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Oleh karena itu kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara ia bekerjasama degan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efesien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat daripada target yang diberikan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi ataupun instansi memiliki posisi dominan dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Dimana peran seorang pemimpin yang mana memiliki tugas untuk meberi dorongan kepada para bahwannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi yang dibuat dalam waktu tertentu. Menurut Robbins (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Oleh karena itu peranan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan sebuah gambaran hasil yang diberikan oleh seorang pemimpin yang mengolah organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau instansi dapat membantu mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi serta tujuan suatu organisasi. Serta dapat meningkatkan kekompakan tim antar berbagai devisi atau jabatan dalam sebuah organisasi, sehingga dapat menjadi perekat yang dapat mengikat orang-orang yang berada dalam organisasi.

Kinerja pegawai akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang suatu organisasi, bahkan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dampak pada kinerja jangka panjang suatu organisasi, bahkan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun sulit merubah budaya organisasi, tetapi budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi bisa meningkat. Berdasarkan pendapat Supartha (2008) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi, kinerja pegawai dan prestasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam ilmu sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang berdampak kepada prestasi kerja, serta memberi informasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai dalam suatu organisasi. Sehingga pihak organisasi akan lebih memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja guna mencapai tujuan organisasi.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Pimpinan dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan, lebih lanjut Fahmi (2012) menambahkan, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Thoah (2009) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat oran tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Menurut House (2009) terdapat empat gaya kepemimpinan yang dijelaskan dalam teori *path goal*. Secara pokok teori ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya, antara lain: Kepemimpinan direktif, Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari pemimpinnya dan pengarahan yang khusus yang diberikan pemimpin. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), Kepemimpinan model ini memiliki kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan memiliki perhatian yang murni terhadap bawahannya. Kepemimpinan partisipatif, Pada gaya ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan tetap berada ditangannya. Kepemimpinan yang berorientasi kepada prestasi, Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan

keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

2.3 Kerjasama Tim

Menurut West (2014) kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Sedangkan menurut Poernomo (2006) kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Menurut Poernomo (2006) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut: Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu. Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi.

2.4 Budaya Organisasi

Robbin (2013) mengemukakan bahwa *organizational culture refer to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is....a set of characteristics that the organizations values.* Dari definisi ini diketahui bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut Badeni (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Menurut Luthan (2014), budaya organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Supartha (2008) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi dapat menunjukkan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, hasil yang dicapai ini dapat menentukan kemajuan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2010) kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), seperti yang telah dikatakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2012) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Thoha (2009) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik *planning* suatu organisasi. Kinerja atau *performance* adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi: 2012). Fahmi menambahkan manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan inspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: Faktor internal pegawai, Faktor dari dalam pegawai yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, Faktor lingkungan organisasi, Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, Faktor eksternal organisasi, Keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya masyarakat.

2.6 Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Riva'i (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Alwi (2008) prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*). Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2009) mengemukakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut: Faktor-faktor individu yaitu: Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecekatan mental adalah tingkat

kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Faktor-faktor lingkungan: yaitu Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan.

2.7 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Badeni (2013) kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Pimpinan dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan (Fahmi: 2012). Lebih lanjut Irham Fahmi menambahkan, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Thoha (2009) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat oran tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Menurut Sutrisno (2012) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Riva'i (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Alwi (2008) prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*). Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Fahmi (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang bisa mengkoordinasikan, mengarahkan serta dapat mempengaruhi para bawahannya agar bisa menghasilkan kinerja yang bagus, pemimpin juga harus bertanggung jawab terhadap seluruh pegawainya. Hal ini telah diteliti oleh Tintin sebelumnya, ia menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT POS Indonesia (persero).

Hipotesis 1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2.8 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai

Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dalam menyelesaikan tugas, mereka juga akan merasa tenang karena bisa bekerja dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim dalam organisasi. Kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Tracy dalam Poernomo (2006). Hal ini berdasarkan penelitian sebelumnya

yang telah diteliti oleh Poernomo (2006), dalam penelitiannya ia menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan dan secara parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja.

Hipotesis 2: Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2.9 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan didalam sebuah organisasi sangat berperan penting dalam kinerja karyawan, karena para pegawai akan memahami budaya apa yang ada dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan unsur yang penting dalam pencapaian kinerja yang dihasilkan para pegawai. Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, Luthan (2014). Berdasarkan penelitian dari Maslukkan (2015), ia menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Surakarta.

Pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik *planning* suatu organisasi. Kinerja atau *performance* adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi: 2012). Fahmi menambahkan manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan inspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Hipotesis 3: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2.10 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja

Tugas seorang pemimpin sangatlah penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya seorang pemimpin, maka pekerjaan para pegawai dapat terstruktur sesuai dengan apa yang telah di atur oleh pimpinannya. Seorang pemimpin diharapkan mampu untuk mengarahkan serta mengkoordinasikan para pegawainya agar dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi. Menurut Thoha (2009) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Cahyono dan Adyani (2004), dalam penelitian itu disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Menurut Badeni (2013) kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Pimpinan dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan (Fahmi: 2012). Lebih lanjut Irham Fahmi menambahkan, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin

berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Thoah (2009) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat oran tersebut mencoba mempengaruhi orang lain

Menurut Sutrisno (2012) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Riva'i (2010) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Alwi (2008) prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*). Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hipotesis 4: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2.11 Hubungan Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja

Penerapan budaya dalam sebuah organisasi akan mempercepat organisasi tersebut untuk mencapai hasil yang lebih baik, hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan selera para pegawai dapat membuat para pegawai merasa nyaman dan akan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya. Menurut Luthan (2014), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2013) diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Surabaya.

Sutrisno (2009) mengemukakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut: Faktor-faktor individu yaitu: Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecekatan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Faktor-faktor lingkungan: yaitu Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan.

Hipotesis 5: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis buat bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap prestasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, kemudian data dan informasi tersebut diolah dan dianalisis untuk dapat menjelaskan bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai serta bagaimana dampaknya prestasi kerja.

3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah dalam pembahasan penulisannya, penulis menggunakan beberapa variabel sebagai berikut:

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------|--|--|--------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain, Mifta Thoha (2009) | 1. Kepemimpinan direktif 2. Kepemimpinan yang mendukung 3. Kepemimpinan partisipatif 4. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil | Likert |
| Kerjasama tim (X2) | Kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Tracy dalam Eddy Poernomo (2006) | 1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Kepercayaan 4. kekompakan | Likert |
| Budaya organisasi (X3) | Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, Luthan dalam Syamsir Torang (2014) | 1. Keteraturan perilaku 2. Norma 3. Aturan | Likert |
| Kinerja pegawai (Y1) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. inisiatif | Likert |
| Prestasi kerja (Y2) | Upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, Sutrisno (2009) | 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap | Likert |

Sumber: diolah peneliti, 2017

3.3.2. Pengukuran Variabel

Untuk menentukan nilai jawaban kuesioner dari masing- masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap instrumen dalam kuesioner diklasifikasikan sebagai berikut: jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, jawaban setuju (S) diberi skor 4, jawaban ragu-ragu (RR) diberi skor 3, jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

3.2 Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 58 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data Primer, menurut Indrianto dan Supomo (2009) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang diperoleh oleh peneliti melalui kuesioner langsung dari responden yaitu wisatawan yang berkunjung ke tempat wisata. Data Sekunder, menurut Indrianto dan Supomo (2009) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang diperoleh dengan cara mengambil langsung dan mengolah data yang disediakan oleh Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan literatur.

1. Metode Wawancara (*interview*), Menurut Sugiyono (2013) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Metode dalam penelitian ini merupakan wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, tetapi hanya berupa garis besar permasalahan. Metode ini merupakan wawancara langsung dari beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Metode Kuesioner, menurut Crichtsen (2004) dalam Sugiyono (2013), kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipasi atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden.
3. Metode Observasi, Sugiyono (2013), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak terbatas pada orang, pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas

Hasil penelitian tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item tersebut mempunyai validitas yang tinggi, pengujian untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dan satu daerah sisi pengujian dengan α 0,05. Jika r hitung untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,263), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. nilai korelasi r kritis 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa apabila r hitung $>$ r kritis berarti valid dan instrumen tersebut memiliki validitas konstruk yang baik.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Butir pertanyaan dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah reliabel. Rumusan yang dipakai untuk menguji suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3.4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Namun uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Lebih lanjut Ghozali (2013) menambahkan bahwa untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (KS) dengan ketentuan apabila $Asymp\ sig > 0,05$ berarti berdistribusi normal, apabila $Asymp\ sig < 0,05$ berarti tidak berdistribusi normal.

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Priyanto (2013) *t* (*t*-tes) digunakan untuk menguji variabel independen secara individual $\alpha 5\%$ (0,05). Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara *t* hitung dengan *t* tabel, Bila *t* hitung < *t* tabel, variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
Bila *t* hitung > *t* tabel, variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Berdasarkan probabilitas, Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (a) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Priyanto (2013) uji *f* (*f*-tes) digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara keseluruhan dan simultan terhadap variabel independen dengan taraf signifikan yang ditentukan $\alpha 5\%$ (0,05). Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara *F* hitung dengan *F* tabel
Bila *F* hitung < *F* tabel, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap dependen.
Bila *F* hitung > *F* tabel, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (a) maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.5.3 Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, anak panah akan menunjukkan hubungan antar variabel. Untuk menguji pengaruh dua variabel endogen maka menggunakan metode analisis jalur. Model persamaannya sebagai berikut:

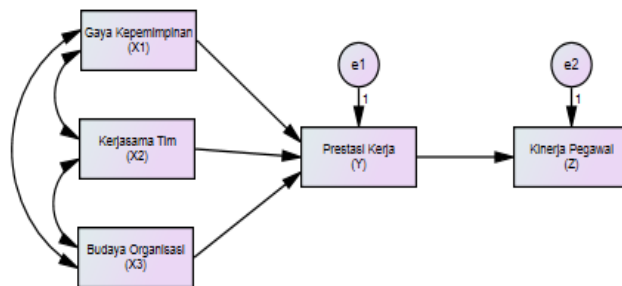
$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_1 X_3 + e \quad (1)$$

dan

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_1 X_3 + e \quad (1)$$

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian kali ini adalah untuk melihat keputusan berkunjung dan kepuasan wisatawan. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien, maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan diketahui variabel mana yang memberikan pengaruh terbesar dari pengaruh terkecil terhadap variabel terikat.

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan prestasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Diolah Peneliti

Gambar 3.1 Model Diagram Jalur

Dengan Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kerjasama Tim

X_3 = Budaya Organisasi

Y_1 = Kinerja Pegawai

Y_2 = Prestasi Kerja

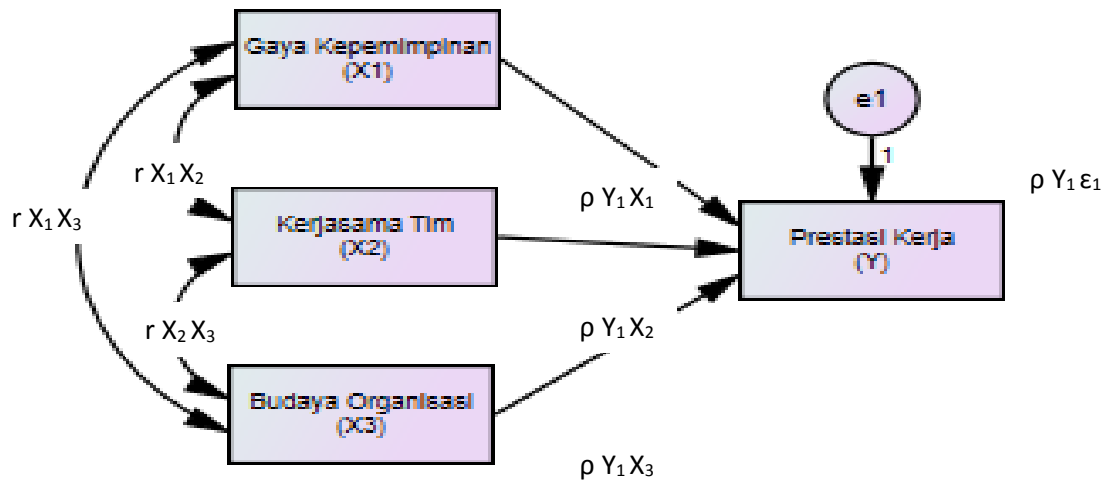
$r X_i X_i$ = Koefisien korelasi

$\rho Y_2 X_1$ = Koefisien Jalur Variabel X terhadap Variabel Y

ε_i = Residual

Berdasarkan model diagram jalur tersebut, maka didapat diagram dan persamaan struktural terdekomposisi untuk setiap sub struktur, sebagai berikut:

Sub Struktur 1:



Sumber: Diolah Peneliti

Gambar 3.2 Model Paradigma Jalur Sub Struktur 1

Berdasarkan model diagram jalur sub struktur 1 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 + \rho Y_1 X_3 + \rho Y_1 \varepsilon_1$$

Sub Struktur 2



Gambar 3.3 Model Paradigma Jalur Sub Struktur 2

Berdasarkan model diagram jalur sub struktur 1 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho YZ$$

Penelitian menggunakan analisis jalur menurut Sugiyono (2012), ada empat koefisien yang akan dicari, yaitu:

1. Koefisien korelasi (r), menyatakan keeratan hubungan variabel bebas (X) semakin mendekati 1 atau -1, hubungan semakin erat
Interval: $-1 \leq r \leq 1$ atau -1 1
Koefisien positif: Searah
2. Koefisien jalur (ρ) dan Regresi (β), merupakan derajat asosiatif (besaran kontribusi) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
Interval: $-1 \leq \rho \leq 1$ atau -1 1
3. Koefisien Determinasi (R^2), untuk melihat besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan syarat besar minimal 0,5 (50%).
Interval: $0 \leq R^2 \leq 1$ atau 0 1 atau 100

4. Epsilon (ϵ), variabel yang tidak diteliti namun sudah teridentifikasi pada identifikasi masalah atau faktor-faktor lain di luar faktor yang diteliti. Koefisien epsilon diharapkan kecil.

Interval: $0 \leq \epsilon \leq 1$ atau 0 1 atau 100

Rumus untuk menghitung epsilon: $\epsilon = \sqrt{1-R^2}$

3.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Priyanto (2013) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X_1, X_2, \dots) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel *dependen*. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah sempurna.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data serta melakukan wawancara dengan para pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan melakukan terjun langsung kelapangan, peneliti pun menyebarkan kuesioner sebanyak 58 responden. Data yang terkumpul dan yang telah dijawab oleh para responden yang di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata akan diolah serta di analisis. Berikut peneliti sajikan gambaran umum dan analisis karakteristik dari 58 responden yang telah mengisi.

4.3.2.1. Hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja

Terdapat dugaan yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi dan prestasi kerja, hubungan keempat variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja

| | | Correlations | | | |
|-------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | | Gaya_Kepemimpinan | Kerjasama_Tim | Budaya_Organisasi | Prestasi_Kerja |
| Gaya_Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | ,294 [*] | ,213 | ,506 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | ,025 | ,108 | ,000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Kerjasama_Tim | Pearson Correlation | ,294 [*] | 1 | ,141 | ,674 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,025 | | ,292 | ,000 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Budaya_Organisasi | Pearson Correlation | ,213 | ,141 | 1 | ,328 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | ,108 | ,292 | | ,012 |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Prestasi_Kerja | Pearson Correlation | ,506 ^{**} | ,674 ^{**} | ,328 [*] | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,012 | |
| | N | 58 | 58 | 58 | 58 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

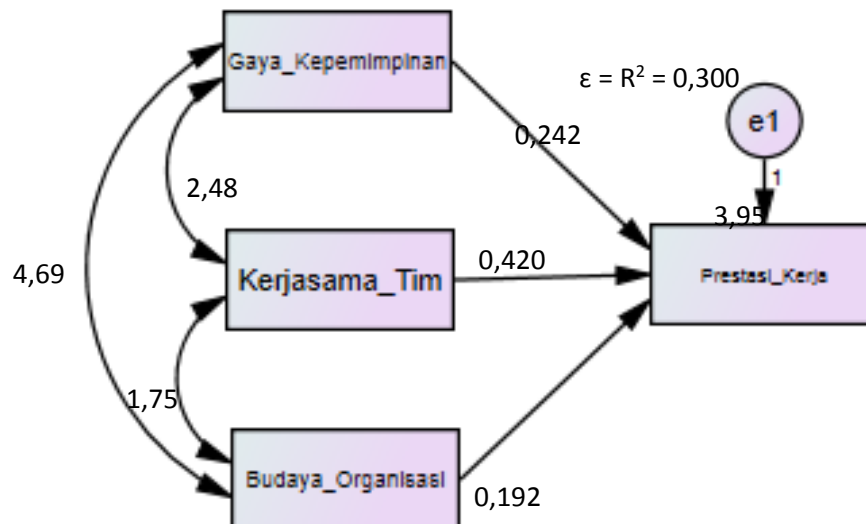
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kerjasama Tim (X_2) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,295. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan rendah.
2. Hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_3) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,213. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan rendah.

3. Hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,506. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.
4. Hubungan variabel Kerjasama Tim (X2) dengan Budaya Organisasi (X3) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,141. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan sangat rendah.
5. Hubungan variabel Kerjasama Tim (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,674. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan kuat
6. Hubungan variabel Budaya Organisasi (X3) dengan Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,328. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan rendah.

4.3.2.2. Pengaruh bersama variabel Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Secara umum analisis jalur dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Pengaruh variabel bebas

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Koefisien Jalur X₁ X₂ X₃ terhadap variabel Y

| Variabel | Koefisien Jalur |
|------------------------|-----------------|
| Strategi Promosi (X1) | 0,24 |
| Daya Tarik Wisata (X2) | 0,42 |
| Kualitas Layanan (X3) | 0,19 |

Dari tabel 4.12 di atas, dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,24X_1 + 0,42X_2 + 0,19X_3 + 3,95\epsilon_1$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Budaya Organisasi

ε_1 = Pengaruh variabel lain diluar X1,X2,X3

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja sebesar 0,24 (ρ_{YX1})
2. Terdapat hubungan asosiatif kerjasama tim dengan prestasi kerja sebesar 0,42 (ρ_{YX2})
3. Terdapat hubungan asosiatif budaya organisasi dengan prestasi kerja sebesar 0,19 (ρ_{YX3})

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), budaya organisasi (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) sebagai berikut:

- 1) Besaran Pengaruh Langsung

Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho_{YX1} = (0,24)^2 = 0,057$$

$$\rho_{YX2} = (0,42)^2 = 0,176$$

$$\rho_{YX3} = (0,19)^2 = 0,036$$

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,057.
2. Variabel kerjasama tim (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,176.
3. Variabel budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,036

- 2) Besaran Pengaruh Tidak Langsung variabel X terhadap Y

Hasil dari perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

$$\rho_{YX_i} \cdot r_{X_i X_j} \cdot \rho_{YX_j}$$

$$X1X2 = 0,58 \times 2,17 \times 0,26 = 0,472$$

$$X1X3 = 0,58 \times 1,98 \times 0,19 = 0,113$$

$$X2X3 = 0,36 \times 1,96 \times 0,19 = 0,139$$

Pembahasan untuk lebih jelas tentang pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1,X2,X3 terhadap Y

| Varabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | | | Total Pengaruh Tidak Langsung | Total Pengaruh |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------|-------|-------------------------------|----------------|
| | | X1 | X2 | X3 | | |
| X1 | 0,057 | | 0,472 | 0,113 | 0,585 | 0,642 |
| X2 | 0,176 | 0,472 | | 0,139 | 0,611 | 0,787 |
| X3 | 0,036 | 0,113 | 0,139 | | 0,252 | 0,288 |
| TOTAL PENGARUH | | | | | | 1717 |

1. Besar pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,585.
2. Besar pengaruh tidak langsung variabel kerjasama tim (X2) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,611.

3. Besar pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X3) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,252.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,768 ^a | ,590 | ,568 | 2,060 | 2,269 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,590. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 59% dan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

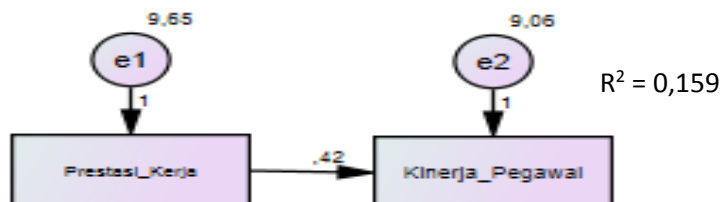
4.3.2.3 Pengaruh Parsial variabel

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh masing-masing variabel X1, X2, X3 terhadap Y adalah sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh parsial dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 58,5%.
2. Besarnya pengaruh parsial dari variabel kerjasama tim (X2) terhadap prestasi kerja (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 61,1%.
3. Besarnya pengaruh parsial dari variabel budaya organisasi (X3) terhadap prestasi kerja (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 25,2%.

4.3.2.4 Pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum analisis jalur dari pengaruh variabel kualitas layanan terhadap kepuasan wisatawan dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Pengaruh Variabel Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Wisatawan

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa besaran derajat atau koefisien jalur dari variabel prestasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dari tabel diatas juga dapat diperoleh persamaan jalur yaitu:

$$Z = 0,42Y$$

Dari persamaa ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan asosiatif antara variabel prestasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,42

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 25,939 dan F tabel dengan df (3;54) pada α (0,05) sebesar 2,78 artinya F hitung (25,939) > F tabel (2,78), sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Tabel 4.17 Pengujian simultan variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 330,359 | 3 | 110,120 | 25,939 | ,000 ^b |
| | Residual | 229,244 | 54 | 4,245 | | |
| | Total | 559,603 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hipotesis dalam penelitian ini harus di uji kebenarannya, maka untuk menguji kebenaran tersebut digunakanlah uji parsial atau uji t. Pengujian ini dilakukan dengan melihat t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel statistik berikut ini:

Tabel 4.18 Pengujian parsial variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi terhadap prestasi kerja

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 6,491 | 3,388 | | 1,916 | ,061 | | |
| TOTAL_X1 | ,242 | ,074 | ,302 | 3,258 | ,002 | ,884 | 1,132 |
| TOTAL_X2 | ,420 | ,069 | ,559 | 6,116 | ,000 | ,907 | 1,102 |
| TOTAL_X3 | ,192 | ,093 | ,185 | 2,071 | ,043 | ,948 | 1,055 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

1. Uji hipotesis 1 (H_1), Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,258. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan df = n-k-1 atau 58-1-1 = 56 sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00324. Dengan demikian t hitung (3,258) > t tabel (2,00324) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 "Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" dan diterima
2. Uji Hipotesis 2 (H_2), Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis daya tarik wisata menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,116. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan df = n-k-1 atau 58-1-1 =

56 sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00324. Dengan demikian t hitung (6,116) > t tabel (2,00324) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “Kerjasama Tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja” dan diterima

3. Uji Hipotesis 3 (H_3), Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis kualitas layanan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,071. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan $df = n-k-1$ atau $58-1-1 = 56$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00324. Dengan demikian t hitung (2,071) > t tabel (2,00324) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja” dan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dari Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di dapat beberapa kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerja disusul variable gaya kepemimpinan, dan variable budaya organisasi memberikan kontribusi terkecil terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel bebas yang lain serta menambahkan dimensi dari masing-masing variabel agar dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan meneliti lebih lanjut. Dan diharapkan juga melakukan pengkajian dalam lingkup yang lebih dalam dan lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Suatu Penelitian Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Aripin, Ubud Salim, Margono Setiawan,Djumahir. (2013). *Implication of Organizational Culture and Leadership Style The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung, Cimahi, Garut-West Java*
- [3] Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- [4] Brury, Monce. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong*
- [5] Cahyono, Eko Aprihadi. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engeneering pada PT. Arakatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar*
- [6] Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [7] Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke-2*. Semarang: Universitas Diponegoro

- [8] Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- [9] Jaya, I Gst. Ayu Dewi Adnyani. (2015). Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali
- [10] Mariam Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Inteervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero))
- [11] Maslukhan, Farid. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Surakarta)
- [12] Nawawi, Ismail. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta: Kencana
- [13] Putra, Riyan Sisiawan. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan
- [14] Rivai, Veithzal dan Sagala, J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktek Edisi 2. Jakarta: Grafindo Persada
- [15] Rofi, Ahmad Nur. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang
- [16] Sugiyono. (2013). Metode Peneitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta
- [17] Suparno. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada SMA Kesatrian)
- [18] Supomo, Bambang. (2009). Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- [19] Suhardi, S. (2015). Persepsi pemakai laporan keuangan pemerintah daerah terhadap independensi auditor badan pemeriksa keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10(2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249
- [20] Suhardi, Afrizal, Amri, Ahmad Yani, Hamdan, 2019. Market Structure and Distribution Patterns of Strategic Commodities Driving Regional Inflation in Indonesia. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. Volume:10, Issue:2, Pages:137-144.
- [21] suhardi, suhardi. (2018). Telaah Kepemilikan Kebenaran Ilmiah Pada Pengembangan Pengetahuan Akuntansi. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 68-79. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/23>
- [22] Tameeemi, Al, KSA and Alshawi, M (2014). The Impact of Organizational Culture and Leadership on Performance Improvement in Iraq
- [23] Thoha, Miftah. (2008). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rahawali Pers
- [24] Torng, Syamsir. (2014). Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta
- [25] Untung, Sriwidodo. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo
- [26] Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat